



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Reclutamiento y selección de personal de la tienda Tottus
Cayma Arequipa, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Lazo Urbano, Víctor Luis (ORCID: 0000-0003-3716-4888)

ASESOR:

Dr. García Yovera Abraham José (ORCID: 0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación mis padres, a mi hermano y mi amigo Rodrigo, por ser el pilar fundamental en todos mis proyectos y en todo lo que soy, por su apoyo incondicional perfectamente mantenido a través del tiempo, todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

Agradecimientos

Agradezco a Dios, por haberme otorgado una familia maravillosa, quien ha creído siempre en mí, dándome un ejemplo de superación, humildad y sacrificio; y a mi amigo Rodrigo que me ha enseñado a valorar todo lo que tengo y a perseverar hasta conseguir mis objetivos y metas.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCION.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3 Población y muestra	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ...	13
3.5 Procedimientos	13
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN	19
V. CONCLUSIONES	23
VI. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS.....	25
ANEXOS	31

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable Reclutamiento	12
Tabla 2. Operacionalización de la variable Selección de personal.....	12
Tabla 3. Validación de expertos	14
Tabla 4. Reclutamiento y Selección de personal.....	15
Tabla 5. Fuentes de Reclutamiento y Selección de personal.....	16
Tabla 6. Descripción de puestos y selección de personal	17
Tabla 7. Habilidades—experiencia y selección de personal	18

Índice de figuras

Figura 1. Esquema y diseño de investigación	11
Figura 2. Datos y leyenda de la muestra	13

Resumen

El presente estudio de investigación tiene como finalidad determinar la relación que existe entre el Reclutamiento y la Selección de Personal dentro del Supermercado Tottus, la metodología usada en este estudio fue de tipo aplicada y de diseño es no experimental y transversal, lo que nos lleva a un nivel correlacional, la investigación nos dio como resultado de la totalidad de los colaboradores encuestados, una correlación bilateral de valor 0.615 entre variables, constatando que si hay un grado de una relacion, Lo que indica que el Supermercado Tottus si considera muchos aspectos sobre el Reclutamiento al momento de seleccionar al candidato adecuado. Finalmente, se usó el coeficiente Rho de Spearman, cuyo dato nos dio Sig. 0.00 Bilateral, ratificando lo que nos muestra los datos, podemos afirmar que El reclutamiento tiene una relación óptima con la selección de personal en un porcentaje de 41.7%. El presente estudio concluyo que se encontró una correlación positiva moderada entre las variables de Reclutamiento y Selección de personal, dicha correlación nos demuestra que realizando un buen reclutamiento, coherentemente tendremos una selección de personal conforme para el cargo deseado por la organización.

Palabras Clave: Reclutamiento, selección de personal, organización

Abstract

The purpose of this research study is to determine the relationship between Recruitment and Personnel Selection within the Tottus Supermarket, the methodology used in this study was applied and the design is non-experimental and cross-sectional, which leads us to a correlational level, the research gave us as a result of the totality of the surveyed collaborators, a bilateral correlation of value 0.615 between variables, verifying that if there is a degree of a relationship, which indicates that the Tottus Supermarket does consider many aspects about the Recruitment when selecting the right candidate. Finally, Spearman's Rho coefficient was used, whose data gave us Sig. 0.00 Bilateral, confirming what the data shows us, we can affirm that recruitment has an optimal relationship with personnel selection in a percentage of 41.7%. The present study concluded that a moderate positive correlation was found between the variables of Recruitment and Selection of personnel, this correlation shows us that by making a good recruitment, we will consistently have a selection of personnel in accordance with the position desired by the organization.

Keywords: Recruitment, Personnel selection, organization

I. INTRODUCCION

Actualmente las empresas del sector Retail (supermercados e hipermercados) no han parado sus labores pese a esta coyuntura que estamos viviendo (pandemia); por lo que se tiene que mejorar la gestión para poder lograr los resultados esperados. La búsqueda de nuevos ingresos actualmente requiere mejorar la forma de reclutar y seleccionar a colaboradores lo cual permitirá que el porcentaje de renuncias disminuya, dejando de afectar la operatividad y teniendo un mayor desempeño, eficiencia y por ende mayor productividad.

Como vemos es de mucho valor para la Supermercado Tottus la búsqueda de selección de colaboradores ya que a veces se ignora la calidad del resultado y esto va depender la efectividad de la compañía. La empresa tottus cuando realiza el reclutamiento deja de lado los estándares normales para aquellos candidatos que cubren el perfil, esto hace que no se pueda conocer los candidatos idóneos y con mejores talentos, dentro del mercado laboral esto repercute en la empresa por la insatisfacción de clientes y en la productividad.

Vargas, (2019) manifiestan que la selección brinda la probabilidad de instruir y ordenar, en función de sus habilidades y cooperar a la instrucción y desenvolvimiento de los candidatos en la necesaria interrelación de los empleados y la compañía. El detalle no está en elegir, sino en cómo se debería ser la selección, ahí se muestra el comportamiento ético del proceso, en las normas, objetivos, conducta de la gente; y se precisar los principios del proceso.

Meyer, (2018) manifiesta la carencia de tener procesos de selección que acepten obtener un funcionamiento administrativo óptimo, comprendo que los colaboradores que integran las compañías impacten directamente sobre la calidad de las participaciones realizadas hacia los beneficiarios, los cuales no tienen la independencia para seleccionarlas. Y dado que los recursos humanos de toda compañía son su activo máspreciado, un componente crítico es la provisión de personal, que es hallar, seleccionar y guiar a las colaboradores que tengan el rango idóneo de discernimiento, capacidad, conducta y valores, para cubrir las carencias de la compañía (BID, 2002).

Checa (2018) habla que el desarrollo de escoger surge una vez que se haya hecho el reclutamiento de las vacantes, continuando la orden de los planes y

finalizando con la mayor precisión dada al orden de procesos a realizar. Esta escoger al personal tiene nexos con las estrategias de la empresa, en resumen se trata de buscar al solicitante capaz que se presentan a la selección para realizar las acciones de forma eficaz (p. 462).

Chiavenato (2009) expone: “El fundamento principal de este formato de comprender una compañía, exponen cuanto a los límites permitidos sus integrantes se manifiestan de manera lógica, es decir, de acuerdo con las políticas racionales de las conductas determinadas para cada uno de ellos.

Ramírez (2015) expresa que “Es la norma de percibir personas en un adecuado número y que tengan las condiciones óptimas y motivarlos a fin de que soliciten empleo en la compañía”. El reclutamiento explora obtener personas en una mínima o máxima magnitud, y de esta manera poder buscar al aspirante más óptimo para el cargo, antes pasando por una prueba de la empresa de acuerdo al requerimiento para ejecutar los fines de la compañía. (p.92).

El presente estudio muestra la realidad problemática en la tienda Tottus Cayma - Arequipa de las diversas áreas que conforman la tienda, por lo expuesto, el presente estudio pretende señalar el tipo de nexo que hay en medio del reclutamiento y selección de los colaboradores de la tienda.

Ante lo expuesto se enuncia el **Problema de investigación**: ¿Cuál es la relación entre reclutamiento y selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021?, adjunto a ello se expuso los **Problemas específicos**: ¿Qué relación existe entre las fuentes de reclutamiento y la selección de personal en la tienda Tottus Cayma de la ciudad de Arequipa, 2021?; ¿Qué relación existe entre la descripción de puesto y la selección de personal en la tienda de Tottus Cayma de la ciudad de Arequipa, 2021?; ¿Qué relación existe entre las habilidades – experiencia y la selección de personal en la tienda Tottus Cayma de la ciudad de Arequipa?

El presente estudio tiene una **Justificación teórica** ya que se empleara distintas teorías importantes sobre reclutamiento y selección de Personal, por eso se usara los estudios de otras organizaciones y supermercados, con estos datos se podrá definir, y validar la conexión que hay entre estas dos variables, y buscar los resultados de la investigación; **Justificación Metodológica** con las variables

de reclutamiento y selección de personal, sus dimensiones e indicadores se realizara un cuestionario, el cual nos permitirá obtener los resultados de la investigación y a su vez usarse de guía para estudios posteriores, el fruto de esta investigación nos permitirá explicar la validez del instrumentos y constatar la relación de las variables así como el problema de investigación; **Justificación Práctica** el fin de desarrollar la investigación es ayudar a resolver el problema general, si encontramos una relación entre el reclutamiento y la selección de los colaboradores, el estudio tiene una utilidad fija y puede señalar resultados prácticos que ayuden a la situación actual de los supermercados tottus.

Además se planteó el **Objetivo general**: Determinar la relación entre Reclutamiento y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021. Y los **Objetivos específicos**: Determinar la relación entre las fuentes de Reclutamiento y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021; determinar la relación entre la descripción de puesto y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021; determinar la relación entre las habilidades – experiencia y la selección de personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021.

Igualmente se propuso la **Hipótesis general** H1: Hay relación significativa entre el Reclutamiento y la selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021. Así mismo, H0: No hay relación significativa entre el Reclutamiento y la selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021. Teniendo como **Hipótesis específicas** H1: Hay relación significativa entre Las fuentes de Reclutamiento y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021; así mismo, H0: No hay relación significativa entre Las fuentes de Reclutamiento y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021; H1: hay relación significativa entre La descripción de puesto y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021; Igualmente; H0: No hay relación significativa entre La descripción de puesto y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021; H1 hay relación significativa entre las habilidades - experiencia y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021; de igual manera, H0: No hay relación significativa entre habilidades - experiencia y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Navarrete, (2015) en su tesis “Modelos De Selección Y Reclutamiento Del Personal De Guardia Y Su Impacto En La Productividad De Las Empresas De Seguridad De La Ciudad De Guayaquil” de la Universidad Guayaquil en Ecuador, tiene como fin realizar un modelo de selección y reclutamiento y una guía para el progreso eficiente que implique al recurso humano, para alcanzar una mayor productividad, la investigación será el método cuantitativo de tipo exploratorio y de campo, la investigación tuvo como conclusión que los trabajadores distinguen que el lapso para integrarse a una compañía se dará posterior de 90 días trabajables, puesto que en ese periodo se puede constatar la aptitud de firmeza de los trabajadores y su preparación para laborar en cada una de los sectores que piensen haga falta los dirigentes de las empresa de seguridad.

Murillo, (2015) en su tesis titulada “Sistema De Reclutamiento Y Selección Del Personal Para La Cadena De Supermercados Mercamaxx Del Canton Los Bancos, Provincia De Pichincha” de la universidad Regional Autónoma de los Andes, tiene como fin preparar un plan de reclutamiento, selección para la compañía, la metodología es de enfoque cualitativo con diseño de campo y revisión de bibliografías mediante métodos inductivos y deductivos; el estudio concluyo que fundamental tener al personal idóneo para realizar sus funciones de manera correcta, por lo que el reclutamiento nos ayude a seleccionar a los postulante mejore calificados, la falta de capacitación nos da como resultado colaboradores que no hagan de manera correcta sus labores y esto influya en la motivación dentro del trabajo y falta de desempeño laboral.

Iglesias, (2017) en su investigación denominada “Reclutamiento Y Retención De Personal En Empresa De Software”, de la universidad de la Defensa Nacional Centro Regional Universitario Córdoba en Argentina, tiene como objetivo preparar una plan de reclutamiento y retención de personal a travez una administración eficiente, para el sector de planificación, el método del estudio es descriptivo y es observacional de campo. El trabajo concluyo plantear para el reclutamiento la emplear de manera masiva las redes sociales y por otro lado se propuso emplear a un reclutador interno que se destine solamente a ello. Y sobre la retención se gestó planes de estimulo como fijos y variables además de programas de entrenamiento que permitan a los colaboradores vigentes continuar

ampliándose profesionalmente por consecuencia un beneficio para la empresa, para enfrentarse con mayor éxito en el mercado.

Dávila y Pérez, (2019) en su investigación “Reclutamiento Y Selección De Personal En La Empresa La Matarina Campestre Puente Piedra, 2019” de la universidad Cesar Vallejo de lima, Perú, tiene como objetivo lograr hallar el nivel de nexo que se hay entre las variables reclutamiento y selección de los colaboradores. Se usó la metodología hipotética deductiva de nivel descriptivo correlacional, la conclusión de la investigación hallo una conexion significativa de reclutamiento y selección de los colaboradores de la compañía, nos da a conocer la importancia de un buen reclutamiento nos da como resultado un personal apropiado para cubrir un cargo solicitante que demande la compañía.

Sayas, (2019) en su tesis “Reclutamiento y Selección del personal en la Empresa Contabilizado SAC. Los Olivos, 2019”, de la universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú, tiene como objetivo hallar el nivel de enlace que se descubra en medio de reclutamiento así como selección de los colaboradores, la metodología hipotético-deductivo de nivel descriptivo correlacional, el estudio concluyo que hay un nexo significativo con el reclutamiento y selección de los colaboradores, a su vez hay un nexo importante las capacidades, experiencia, creatividad, innovación y destrezas interpersonales del colaborador y el reclutamiento de la compañía.

Ahumada, (2019) en su investigación “Selección De Personal Y El Desarrollo Organizacional De La Oficina General De Gestión De Recursos Humanos Del Ministerio De Agricultura Y Riego En El Año 2016”, de la universidad Inca Garcilaso De la Vega de la ciudad de Lima-Perú, tiene como objetivo hallar el nivel de nexo la selección de los colaboradores y el desarrollo organizacional, El método utilizado fue el inductivo la investigación es aplicada de nivel fue el descriptivo correlacional, la conclusión de la tesis fue que hay una conexión importante entre la selección de los colaboradores, la dimensión selección preliminar, selección sustancial, selección contingente de los trabajadores y su desarrollo en la organización.

Galindo, (2015) en su tesis “Relación Entre La Selección De Personal Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Oficina Registral, SUNARP, Tacna, 2015.” de la Universidad de San Agustín de la ciudad de Arequipa-Perú, tiene como objetivo hallar la conexión en medio de selección de los colaboradores

y el desempeño laboral, la metodóloga usada es descriptiva relacional de carácter cuantitativa además de diseño no experimental, la conclusión de la tesis fue que las particularidades del ambiente intrínseco, que inciden en el proceso de elección de los colaboradores son: La complicación organizacional y los puestos propuestos; la fiabilidad y validez en los discernimientos de los trabajadores se asientan en la firmeza de las mensuraciones y el comienzo que pertenece al desarrollo de la búsqueda de personal es que sigue un registro ya determinado.

Jaramillo, y Urquiza, (2018) en su investigación “Propuesta De Un Modelo De Reclutamiento Y Selección De Personal Por Competencias Para Las Áreas Operativas Del Sector Gastronómico De Arequipa 2017” de la Universidad San Pablo de la ciudad de Arequipa-Perú, tiene como objetivo plantear un patrón de reclutamiento y selección de los colaboradores por competencias para los sectores operativos del rubro gastronómico, el metodología fue cualitativo así como cuantitativo, de tipo explicativa descriptiva además fue diseño de no experimental, se llegó a la conclusión En los locales de comida de la población de Arequipa los encargados de los colaboradores no dirigen los RRHH por competencias, ya que no tienen el conocimiento sobre este patrón, y careciendo de la ocasión de recibir adiestramiento alguno a lo largo su experiencia en el trabajo.

Saldaña, (2019) en su tesis “Importancia De La Selección De Personal En La Empresa De JCH Llantas En Arequipa – 2018”, de la Universidad de San Agustín de la ciudad de Arequipa-Perú, tiene como objetivo comprender el valor de la Selección de los colaboradores en JCH Llantas, se planteó la metodología descriptiva además fue diseño de no experimental, de carácter cuantitativo, la conclusión de la investigación definió que el proceso de selección de los colaboradores no se adapta de manera apropiada de acuerdo a los colaboradores de la empresa JCH Llantas, convenientemente ya que más de la mitad no está de acuerdo con el búsqueda de selección de colaboradores en la organización, las cuales se ven evidenciados en los diferentes colaboradores de los distintos sectores.

A continuación, se describirá las teorías de la variable uno: Reclutamiento

Giraldo (2015) alega que “El reclutamiento comienza en la delimitación de los aspectos del solicitante. Ya que se lleva a cabo una descripción de las

competencias, destrezas y particularidades que deberá de tener el ofertante para solicitar el puesto laboral” (p. 221).

Ramírez (2015) nos alega que “Es la norma de percibir personas en un idóneo número y que tengan las condiciones óptimas y motivarlos, a fin que soliciten empleo en la compañía”. El reclutamiento demanda percibir personas, a fin de poder buscar al aspirante más óptimo para el cargo, antes pasando por un examen de la organización de acuerdo al requerimiento del cargo (p.92).

Chiavenato (2000) finaliza que el reclutamiento viene a ser una recolección de destrezas y métodos para obtener un fin que es de captar solicitantes probablemente aptos e idóneos y con grandes competencias de un cargo en el interior de un organismo. Se llega a comprobar las eficiencias, cuando se cautiva la mayor cifra de aspirantes a fin de facilitar convenientemente el desarrollo de selección.

Dimensión uno: Fuentes de reclutamiento

Pareja (2014) menciona que “Una procedencia de reclutamiento es el sitio en el que se halla a los ofertantes para ocupar el puesto. Hay dos tipos de procedencia de reclutamiento: las internas así como las externas” (p.55).

Las procedencias de reclutamiento se caracterizan en el deseo de la compañía para cubrir el cargo de empleo, en las procedencia externa es hallar al personal de exterior y recientes talentos de los que ya existen en la compañía, entonces, está el procedencia interna que está compuesta en hallar al personal que ya está trabajando dentro, para cubrir el cargo demandado. Estos solicitantes deben obedecer con las condiciones dadas en el interior de estos se puede reflexionar la trayectoria, veteranía así como el performance en su labor.

Dimensión dos: Descripción del puesto

Gonzales (2017) alega que se fundamenta en la ejecución del perfil profesional, y se describe la aglomeración de competencias y los aspectos que son ausentes a fin cumplir de la mejor manera en las distintas deberes propios del cargo a tener (p. 325)

(Bemis, Belenky y Soder, 1983) alega que es un folio en el que se toma y junta todo aquel argumento del cargo, las exigencias, ambiente y el entorno.

(Gael, 1983). Alega que se toma y junta las importantes faenas, labores y obligaciones, y las acciones que a menudo están detalladas de igual modo que se hubiera anhelado que lo encontrarse en una relación de faenas nuevas o previo.

Dimensión tres: habilidades - experiencia

Puchol, (2010): Las habilidades y experiencia existen dos tipos de habilidades y experiencias, las específicas y las transferibles. Las habilidades determinadas son aquellas que obtienen al desarrollar un trabajo en determinado. Las habilidades transferibles son aquellas que un elemento ha adquirido ejecutando una responsabilidad o una diligencia, y que pueden emplear a otro trabajo o diligencia distintos

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Ministerio de Educación (2006) alegan que cuando un sujeto dispone de una sólida convicción en su propio ser, ingenio y destrezas. Manifiesta la seguridad en relación la su técnica frente a la obligación de finalizar una faena dura o enfrentar un reto (p.26).

Como variable dos: Selección de personal

Chiavenato, I (2000) menciona que “se fundamenta en entender el interior de los solicitantes que ofrecen gran capacidad, para instituir dentro de los cargos actuales en la compañía, continuando de mantener y optimizar el progreso constante de los colaboradores.” (p.239). En el proceso de elección al administración desea los mejores ofertantes en potencia para ponerlos en los cargos que se quiere. Al seleccionar a los solicitantes para un cargo específico, se trata de hallar a menudo a candidatos que tengan el perfil del lugar requerido y así den su empeño y competencias para la empresa.

Ibáñez (2005) alega que la elección de postulantes es un desarrollo especialista preciso con la finalidad de encontrar al sujeto en medio de los solicitantes que agrupe las condiciones necesarias para el cargo que este aprovechable, igualmente tenga destrezas, ingenio e intelecto, a través de distintas situaciones a fin de obtener el cargo vacante.

Este desarrollo que proviene del reclutar sujetos, tiene que decretar verdaderos ciclos el cual son sobresalientes a fin de hallar al individuo ejemplar el cual le hace falta a la compañía, aconteciendo y comprendido una llamamiento de una inmensa cifra de pretendientes con las estipulaciones pretendidas. Por consiguiente, el cual estos dos ciclos son subordinadas una y de la otra, argumento de tal manera que si es de fundamental significación en el cual se ejecute infaliblemente

Mondy (2010) alega que es el desarrollo de escoger, sobre la base de un equipo de pretendientes del cargo, el sujeto el cual preferiblemente se ajuste a un oficio en especial y a la compañía. El emparejamiento conveniente de los sujetos con los cargos de empleo así como con el organismo ejecutor, es el propósito del desarrollo de elección. (p. 158)

Como dimensión uno: Conocimiento

Tobies, J. (2004) alega “el conocimiento es el cumulo de disposiciones que son indispensables y competentes a fin de obtener un sujeto que comprenda algo, son oportunidades, que, si se hallan capaz, se generan en requisitos que se tiene que realizar en distintas actividades.” (p. 67).

El conocimiento tiene un aspecto esencial dentro la elección de personal ya que el empleado al ser capaz, tener veteranía y data que ha obtenido durante distintos periodos de tiempo pueda evidenciarlo y ocuparse del puesto de buena manera, y tener la facultad de entender las acciones dadas, a fin de que las realice de manera eficaz y no conllevar a inconveniente.

Spencer y Spencer (1993) Alega que es la seguridad que el sujeto que trabaja manifiesta para ser competente de llevar a cabo una faena con un logro y destaca la forma conveniente para la realización de un empleo o dictaminar un inconveniente, sin la obligación de llegar a ser monitoreado. acogiendo resoluciones características, exponiéndose su disconformidad de manera transparente con la certeza y confianza.

Como dimensión dos: Entrevista

Puchol, L. (2010) alega, "Una entrevista es un feed back por parte del entrevistador y el postulante, sostiene como fin de hallar la relación acorde al perfil del cargo a solicitado y el perfil del vacante". (p.3).

Freeman, Gilbert y Stoner (1996) Alega que en "este periodo nos proporciona una valoración apresurada si la vacante es el conveniente, indagando sobre la costumbre, las aspiraciones de remuneración, la preparación para trasladarse, entre otros" p.425

Ministerio de educación y formación profesional, regimen de España (2020) es el procedimiento más contratado en el desarrollo de elección de individuos. Por delante del cargo de empleo solicitado o de nuevo establecimiento, se dispone el perfil de la vacante y, más adelante, por medio de la conferencia, se selecciona a alguno de los pretendientes al empleo a fin de cubrir el lugar de oficio predispuesto.

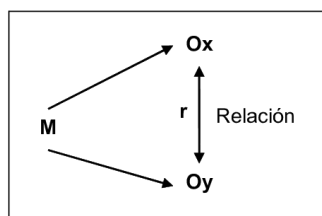
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

El estudio de investigación hecho, compete a una investigación de tipo básica ya que se producirá conocimientos y teorías con la meta de aumentar el dicho conocimiento. Como menciona El Concytec (2018) nos dice guía al conocimiento completo conforme al entendimiento de la presencia fundamental de la manifestación y hecho visible. Según Alvitres (2000) la menciona como pura o sustantivo, ya que pretende una descripción, explicación o predicción; también se menciona, Arias (2016) la describe como concepto o propósitos por efecto llega a escapar del alcance de la investigación.

El diseño del estudio, no experimental- trasversal ya que no se manejan o carencia de variables y se manifiesta en un sitio y periodo dado, Landeau (2007) alega “El estudio correlacional administra los vínculos en el rubro de estadística adentro de las singularidades y la concentración de las causas del objeto de estudio” (p. 58). La investigación es de nivel descriptivo correlacional, ya que, también se menciona las variables, tenemos y colocamos en una conexión entre las variables mencionadas.

Esquema:



Dónde:

M : Muestra de estudio
Ox : reclutamiento
Oy : selección de personal
r : Relación de las Variables de estudio

Figura 1. Esquema y diseño de investigación

3.2. Variables y operacionalización

Reclutamiento: Ramírez, (2015) Es el método de captar individuos un idóneo número y que tengan las condiciones precisas y motivarlos para que soliciten laborar en la compañía.

Selección de personal: Chiavenato, (2000). Basa en buscar dentro de los solicitantes los que tienen gran potencial, para instituir dentro de los cargos actuales en la compañía, tratando de mantener y optimizar el progreso constante de los colaboradores.

Tabla 1.*Operacionalización de la variable Reclutamiento*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
Reclutamiento	Nos indica que “Es la norma de percibir personas en un idóneo número y que tengan las condiciones óptimas y motivarlos para que pidan trabajo en la compañía”. (Ramírez, 2015).	Para la respectiva evaluación de la variable reclutamiento se procedió a la implementación de una encuesta, lo cual nos brindara datos estadísticos, en la cual se procedió a tabular, graficar y analizar.	Fuentes de reclutamiento	Interno Externo	Encuesta	Ordinal
			Descripción del puesto	Formación requerida Responsabilidad		
			Habilidades y Experiencia	proactividad		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2.*Operacionalización de la variable Selección de personal*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
Selección de personal	Basa en buscar dentro de los solicitantes los que tienen gran potencial, para instituir dentro de los cargos actuales en la compañía, tratando de mantener y optimizar el progreso constante de los colaboradores. (Chiavenato, 2000).	Para la respectiva evaluación de la variable selección de personal se procedió a la implementación de una encuesta, lo cual nos brindara datos estadísticos, en la cual se procedió a tabular, graficar y analizar.	Conocimiento	Capacidades Experiencia	Encuesta	Ordinal
			Entrevista	Personalidad Actitud		

Fuente: Elaboración propia.

3.3 Población y muestra

Según alega Rienzo (2015) “La población se define en un grupo de sujetos escasos en un periodo y en un sitio determinado, con unas peculiaridad que estén para estudiarles y desmedido”. (p. 2) La población tien un entorno de sujetos por lo cual se hace el estudio mediante el este se tendremos en cuenta diferente información. Este estudio, la población está dada por 150 trabajadores que pertenecen a la empresa Tottus Cayma de Arequipa.

Dónde:

n	Tamaño de muestra buscado
N	Tamaño de la población o universo
Z	Parámetro estadístico que depende el nivel de confianza (NC)
e	Error de estimación máximo aceptado
p	Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)
$q = (1 - p)$	Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

$$n = 108,080126$$

Figura 2. Datos y leyenda de la muestra

Se trabajará para la investigación con una muestra de 108 trabajadores

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se aplicó una encuesta virtual por la plataforma de “google formularios” a los distintos colaboradores del supermercado Tottus sede Cayma que son objeto de estudio. Guerrero y Guerrero (2014) La encuesta nos autoriza escoger información mediante las respuestas obtenidas por los encuestados preparadas por el investigador.

Instrumentos: El herramienta que se usó a fin de recoger los datos es el cuestionario ya que ayuda a cuantificar y distinguir en enlace entre las variables de estudio. Es un instrumento empleado para recolectar datos, realizada en el campo de estudio, sobre todo en investigaciones cuantitativas. (Fábregas, Meneses, Rodríguez y Helene, 2016).

La herramienta de obtención de datos tiene la siguiente forma con 28 preguntas: 16 interrogantes para la variable 1 (reclutamiento) y 12 interrogantes para la variable 2 (selección de personal).

3.5 Procedimientos

Arias, (2020) lo refiere a organizar procedimientos para la recolección de datos y los recursos empleados. Se procesó un instrumento con 05 dimensiones y

9 indicadores, validado por 03 expertos que dieron su V°B° para su aplicación los cuales se nombran en la siguiente tabla:

Tabla 3.

Validación de expertos

Nº	Experto	Opinión
1	Dr. García Yovera, Abraham José	Si cumple
2	Dr. Begazo Jacobo, Naldy Antonieta	Si cumple
3	Mg. Cárdenas Núñez, Beth Evelyn	Si cumple

Fuente: Elaboración propia

Se realizó una muestra piloto a 150 colaboradores, se destinó el alfa de cronbach, mostrando el resultado de 0,935 que, de acuerdo a lo referenciado por Campo, Arias y Oviedo, (2008), se puede considerar un valor aceptable cuando, se encuentre entre ,70 y, 90, razón por la cual el rango obtenido es de notable confiabilidad, lo que nos permitió cuantificar la situación de la variable dependiente.

3.6 Método de análisis de datos

Esta técnica estadística se enfoca a verificar la hipótesis que da respuesta a las interrogantes de la investigación. (Guiaja, 2019). En relación a la confianza del instrumentos se hizo mediante el análisis de alfa de Cronbach, por lo cual nos mostró que estas herramientas son legales y fiables a fin de ser ejecutados, es realizado ya que los resultados que se hallaron son los siguientes 0,935 en relación al Reclutamiento y Selección de personal, según se da en los anexos. La data fue proceda por medio el programa estadístico SPSS versión 21 por consiguiente se pudieron reproducir las diferentes tablas, luego se pudo reducir, y además lograr explicar de acuerdo a los resultados.

3.7 Aspectos éticos

Rodríguez y Huamanchumo (2015) la investigación científica se debe orientar al estudio de problemas de tipo económico, social, financiero, empresarial; beneficiando a la sociedad y organización. El presente trabajo de investigación venera la intimidad general de esta información dada por la compañía. Congruentemente no se halla plagio ni copia, de terceros trabajos de investigación de alguna autoría, en virtud de que se halla correctamente referenciada por citas, en coherencia al manual APA.

IV. RESULTADOS

Objetivo general:

Determinar la relación entre Reclutamiento y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021.

H1: Hay relación significativa entre Las fuentes de Reclutamiento y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021.

H0: No hay relación significativa entre Las fuentes de Reclutamiento y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021

Tabla 4.

Reclutamiento y Selección de personal

		SELECCIÓN DE PERSONAL			Total	Correlación
		Malo	Regular	Óptimo		
RECLUTAMIENTO	Malo	0%	0%	0%	0,0%	Rho de Spearman 0.615 Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	6,5%	26,9%	4,6%	38,0%	
	Óptimo	0,0%	20,4%	41,7%	62,0%	
Total		6,5%	47,2%	46,3%	100,0%	

SPSS versión 21, Fuente: Elaboración propia

Explicación: en cuanto a la tabla 9 nos muestra el resultado de la prueba de la hipótesis general se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman, lo que nos dio como efecto una correlación bilateral de valor 0.615 entre variables, constatando que si hay un grado de una correlación positiva moderada, de acuerdo a la tabla 8 de rangos Rho propuestos por los autores Hernández y Fernández (2006). Lo que indica que el Supermercado Tottus si considera muchos aspectos sobre el Reclutamiento al momento de seleccionar al candidato adecuado. Para la prueba de aprobación o desechar la hipótesis general, se usó el coeficiente Rho de Spearman, cuyo dato nos dio Sig. 0.00 Bilateral y conforme con el valor p para un Sig. $0.000 \leq 0.05$ se deniega la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa, ratificando lo que nos muestra los datos, podemos afirmar que El reclutamiento tiene una relación óptima con la selección de personal en un porcentaje de 41.7%.

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre las fuentes de Reclutamiento y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021.

H1: Hay relación significativa entre Las fuentes de Reclutamiento y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021.

H0: No hay relación significativa entre Las fuentes de Reclutamiento y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021.

Tabla 5.

Fuentes de Reclutamiento y Selección de personal

		SELECCIÓN DE PERSONAL			Total	Correlación
		Malo	Regular	Óptimo		
Fuentes de reclutamiento	Malo	1,9%	0,0%	0,0%	1,9%	Rho de Spearman 0.541 Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	4,6%	32,4%	11,1%	48,1%	
	Óptimo	0,0%	14,8%	35,2%	50,0%	
Total		6,5%	47,2%	46,3%	100,0%	

SPSS versión 21, Fuente: Elaboración propia

Explicación: en cuanto a la tabla 10 nos muestra el resultado de la prueba de la hipótesis específica 1 se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman, lo que nos dio como efecto una correlación bilateral de valor 0.541 entre la dimensión y variable, constatando que si hay un grado de una correlación positiva moderada, Por lo tanto se asegura que hay una la relación estrechamente entre la dimensión fuentes de reclutamiento y la variable selección de personal, Entonces podemos afirmar que el lugar en el que se buscan a los postulantes idóneos si influye de una manera beneficiosa al captar a los mejores candidatos para cubrir una vacante, Para la prueba de aprobación o desechar la hipótesis específica 1, se empleó coeficiente Rho de Spearman, cuyo dato nos dio Sig. 0.00 Bilateral y conforme con el valor p para un Sig. $0.000 \leq 0.05$ se deniega la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa, examinando los datos obtenidos existe una vinculo positivo entre la dimensión 1 y la variable 2, este dato es corroborado con el cruce de porcentajes donde se encontró que las fuentes de reclutamiento tiene un óptimo vínculo con la selección de personal en un 35.2%.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la descripción de puestos y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021.

H1: Hay relación significativa entre la descripción de puestos y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021.

H0: No hay relación significativa entre la descripción de puestos y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021.

Tabla 6.

Descripción de puestos y selección de personal

		SELECCIÓN DE PERSONAL			Total	Correlación
		Malo	Regular	Óptimo		
Descripción de puestos	Malo	0,9%	0,0%	0,0%	0,9%	Rho de Spearman 0.593 Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	5,6%	25,0%	5,6%	36,1%	
	Óptimo	0,0%	22,2%	40,7%	63,0%	
Total		6,5%	47,2%	46,3%	100,0%	

SPSS versión 21, Fuente: Elaboración propia

Explicación: en cuanto a la tabla 11 nos muestra el resultado de la prueba de la hipótesis específica 2 se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman, lo que nos dio como efecto una correlación bilateral de valor 0.593 entre la dimensión y variable, constatando que si hay un grado de una correlación positiva moderada, Por lo tanto se asegura que hay una la relación estrechamente entre la dimensión descripción de puestos y la variable selección de personal, es decir al momento que se detalla el perfil profesional para una vacante, si hay una buena selección y se encuentra al mejor solicitante para cubrir el puesto. Para la prueba de aprobación o desechar la hipótesis específica 1, se empleó coeficiente Rho de Spearman, cuyo dato nos dio Sig. 0.00 Bilateral y conforme con el valor p para un Sig. $0.000 \leq 0.05$ se deniega la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa, examinando los datos obtenidos existe una relación positiva entre la dimensión 2 y la variable 2, este dato es corroborado con el cruce de porcentajes donde se encontró que las fuentes de reclutamiento tiene un óptimo vínculo con la selección de personal en un 40.7%.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre las habilidades–experiencia y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021.

H1: Hay relación significativa entre las habilidades–experiencia y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021.

H0: No hay relación significativa entre las habilidades–experiencia y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021.

Tabla 7.

Habilidades–experiencia y selección de personal

		SELECCIÓN DE PERSONAL			Total	Correlación
		Malo	Regular	Óptimo		
Habilidades - Experiencia	Malo	0,0%	1,9%	0,0%	1,9%	Rho de Spearman 0.492
	Regular	6,5%	20,4%	5,6%	32,4%	
	Óptimo	0,0%	25,0%	40,7%	65,7%	Sig. (bilateral)
Total		6,5%	47,2%	46,3%	100,0%	0,000

Explicación: en cuanto a la tabla 12 nos muestra el resultado de la prueba de la hipótesis específica 2 se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman, lo que nos dio como efecto una correlación bilateral de valor 0.492 entre la dimensión y variable, constatando que si hay un grado de una correlación positiva moderada, Por lo tanto se asegura que hay una la relación estrechamente entre la dimensión habilidades-experiencia y la variable selección de personal, por ello se afirma que se toma en consideración el desarrollo del trabajo y la adquisición de responsabilidades del trabajador porque si influye de manera directa para encontrar al solicitante con mayor potencial. Para la prueba de aprobación o desechar la hipótesis específica 1, se empleó coeficiente Rho de Spearman, cuyo dato nos dio Sig. 0.00 Bilateral y conforme con el valor p para un Sig. $0.000 \leq 0.05$ se deniega la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa, examinando los datos obtenidos existe una relación positiva entre la dimensión 3 y la variable 2, este dato es corroborado con el nexo de porcentajes donde se encontró que las fuentes de reclutamiento tiene un óptimo vínculo con la selección de personal en un 40.7%.

IV. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como resultado en base a análisis estadístico llevado a cabo y dirigida al tema de estudio que tiene como objetivo principal determinar la relación entre Reclutamiento y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021, donde los resultados serán contrastados con los objetivos específicos de las investigaciones antes mencionadas en el presente estudio de investigación y por consiguiente el contraste de teorías de los principales autores de la presente investigación.

El presente estudio formuló como objetivo general determinar la relación entre Reclutamiento y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021. El resultado muestra la prueba de la hipótesis general donde se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman, lo que nos dio como efecto una correlación bilateral de valor 0.615 entre variables, constatando que si hay un grado de una correlación positiva moderada, de acuerdo a la tabla de rangos Rho propuestos por los autores Hernández y Fernández (2006) Lo que indica que el Supermercado Tottus si considera muchos aspectos sobre el Reclutamiento al momento de seleccionar al candidato adecuado. Para la prueba de aprobación o desechar la hipótesis general, se usó el coeficiente Rho de Spearman, cuyo dato nos dio Sig. 0.00 Bilateral y conforme con el valor p para un Sig. $0.000 \leq 0.05$ se deniega la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa, ratificando lo que nos muestra los datos, podemos afirmar que El reclutamiento tiene una relación óptima con la selección de personal en un porcentaje de 41.7%. Apoyándonos y afianzándonos en la teoría de la variable uno reclutamiento vemos que según Giraldo (2015) alega que “El reclutamiento comienza en la delimitación de los aspectos del solicitante. Ya que se lleva a cabo una descripción de las competencias, destrezas y particularidades que deberá de tener el ofertante para solicitar el puesto laboral” (p. 221). Por otro lado Ramírez (2015) nos indica que “Es la norma de percibir personas en un idóneo número y que tengan las condiciones óptimas y motivarlos a fin que soliciten empleo en la compañía”. El reclutamiento demanda percibir personas, para de esta forma poder buscar al aspirante más óptimo para el cargo, antes pasando por un examen de la organización de acuerdo al requerimiento del cargo (p.92). También se tiene el apoyo de la base teórica de la segunda variable de selección de personal donde Pareja (2014) menciona que “Una procedencia de reclutamiento

es el sitio en el que se halla a los ofertantes para ocupar el puesto. Hay dos tipos de procedencia de reclutamiento: las internas así como las externas” (p.55). Las procedencias de reclutamiento se caracterizan en el deseo de la compañía para cubrir el cargo de empleo, en la procedencia externa es hallar al personal de exterior y recientes talentos de los que ya existen en la compañía, entonces, está el procedencia interna que está compuesta en hallar al personal que ya está trabajando dentro, para cubrir el cargo demandado. Estos solicitantes deben obedecer con las condiciones dadas en el interior de estos se puede reflexionar la trayectoria, veteranía así como el performance en su labor.. Los hallazgos encontrados guardan relación con el estudio de Dávila, E. y Pérez, C. (2019) en su investigación orientada a ubicar el nivel de conexión que se encuentra entre los variables reclutamiento y selección personal de la compañía la matarina campestre del distrito de puente piedra. Aplicando el instrumento a sus 44 colaboradores, por lo cual se aprecia que el 9,1% opina que casi nunca se realiza un buen reclutamiento a su vez que un 11,4% opina que casi nunca se da una buena selección de persona, también el 25% manifiesta que a menudo se da un buen reclutamiento y el 18,2% manifiesta que a menudo se realiza una buena selección de personal, tenemos un 43,2% que opina que casi siempre se implementa un buen reclutamiento y también 36,4% que opina que casi siempre se da una buena selección de personal, y por ultimo un 22,7% que manifiesta que si siempre se da un buen reclutamiento y 34,1% manifiesta que siempre se implementa una buena selección de personal, por consiguiente se llega a la hipótesis general que plantea que si Hay una relación elocuente entre el reclutamiento y selección de personal, para dicha investigación se empleó las mismas pruebas estadísticas, siendo el Rho Spearman de 0,673 y donde el parámetro se encuentra en $\text{Sig.} < 0.05$, y el resultado obtenido es igual a 0.000, siendo el análisis de correlación positiva aceptable entre el reclutamiento y la selección de personal. Que plantea que si hay un buen reclutamiento congruentemente tendremos una selección de personal conforme para poder cubrir el puesto vacante que busca la organización.

En relación con el primer objetivo específico al determinar la relación entre las fuentes de Reclutamiento y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021, el resultado obtenido fue que si hay un grado de una correlación positiva moderada entre la dimensión 1 y la variable 2, con una correlación bilateral

de valor 0.541, cuyo dato nos dio Sig. 0.00 Bilateral, rechazando completamente la hipótesis nula, entonces podemos afirmar que el lugar en el que se buscan a los postulantes idóneos si influye de una manera beneficiosa al captar a los mejores candidatos para cubrir una vacante, aunque el cruce de porcentajes es de un 35.2% con vínculo óptimo entre las fuentes de reclutamiento y selección de personal, apenas llega a hacer un tercio del total, pudiendo deducir que falta impulsar nuevas fuentes de reclutamiento de solicitantes en un 64,8%. Respaldando estos resultados con el estudio de Galindo, Y. (2015) sobre las procedencias de reclutamiento que son usadas en la Oficina Registral SUNARP Tacna para la selección del Personal, el 53.75% de los empleados encuestados, alego que los spots en la web, el 16.25% las universidades, el 13.75% otros, el 6.25% indicó referencias y recomendaciones de los trabajadores actuales, el 5.00% la búsqueda interna, el 2.50% avisos en periódicos y un porcentaje semejante indico los colegios profesionales. Como ve, la gran parte de los empleados encuestados dicen que los spots en la web constituyen una de las procedencias de reclutamiento más notables que utiliza la SUNARP Tacna para el proceso de selección de personal en esta sector, quedando atras fuentes importantes como universidades, colegios profesionales, entre otras, que por lo general aportan solicitantes sugerentes en un proceso de selección.

Con respecto al segundo objetivo específico, al determinar la relación entre la descripción de puestos y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021, donde se comprobó que si existe una correlación positiva moderada entre las variables con un rango de 0.593 según la correlación de Rho de Spearman y un sig. Bilateral de 0.000 considerando la hipótesis alternativa que si Hay relación significativa entre la descripción de puestos y Selección de Personal. Es decir al momento que se detalla el perfil profesional para una vacante, si hay una buena selección y se encuentra al mejor solicitante para cubrir el puesto, se puede observar en el cruce de porcentaje tiene un vínculo optimo entre las variables de un 40,7%. Los resultados encontrados guardan relación con el estudio de Iglesias, M. y Zanin, M. (2017) en su investigación dirigida a conocer las características de los perfiles que se buscan en la organización. Dio como resultado que al realizar las entrevistas se pudo apreciar que la empresa tiene como fin trabajar creativamente en buscar nuevas procedencias y sitios para encontrar profesionales

involucrados, que cumplan con el perfil y con experiencia para el puesto en sistemas; dar recientes servicios atractivos desde el instante en que se hacen ofertas de trabajo, ir a distintas provincias y países, dando la facilidad de relocalización para aquellos sujetos que están en distintos sitios y que deseen ir a laborar a la ciudad.

Con respecto al tercer objetivo específico de determinar la relación entre las habilidades–experiencia y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021. Donde se comprobó que si existe una correlación positiva moderada entre las variables con un rango de 0.492 según la correlación de Rho de Spearman y un sig. Bilateral de 0.000 considerando la hipótesis alternativa que si Hay relación significativa entre las habilidades – experiencia y Selección de Personal. Es decir se afirma que se toma en consideración el desarrollo del trabajo y adquisición de responsabilidades del postulante porque si influye de manera directa para encontrar al solicitante con mayor potencial. En el cruce de porcentajes se determinó que del total de encuestados solo el 40,7% relaciona las habilidades y experiencias con la selección de personal, lo que permite comprender que aún falta reforzar las capacidades de los colaboradores. De igual forma en el tema de investigación de Sayas, J. (2019) en su estudio tuvo como objetivo específico, describir el nexo que existe entre las habilidades y experiencia y el reclutamiento en la organización Contabilizado S.A.C del distrito de los Olivos; donde se encuestó a 50 colaboradores, en los resultados de la encuesta se pudo apreciar que el coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,733, además el nivel de significancia bilateral (sig.=000) es menos que el valor (0.05), de conforme a esto se desaprueba la hipótesis nula (H_0) y se afirma la hipótesis alterna (H_1). conforme a la correlación se concluye que las habilidades y experiencia tiene relación positiva media con el reclutamiento en la empresa contabilizado SAC, del distrito los Olivos, se llegó a la conclusión que las habilidades transferibles son aquellas que un elemento ha adquirido ejecutando una responsabilidad o una diligencia, y que pueden emplear a otro trabajo o diligencia distinta.

V. CONCLUSIONES

Primera

Se llegó a la conclusión de que si existe relación entre las variables de Reclutamiento y Selección de personal dentro del Supermercado Tottus – Cayma de la Ciudad de Arequipa 2021, logrando determinar que un buen reclutamiento de los trabajadores del Supermercado Tottus – Cayma, tendremos más trabajadores adecuados para los futuros puestos de trabajo, así mismo subir poco a poco el nivel de competencias de los solicitantes. Esto conlleva a que teniendo a la gente adecuada trabajando, resultara en un buen ambiente de trabajo, y por ende mayor productividad lo cual es beneficioso para la empresa y en especial a los clientes.

Segunda

Se alcanzó encontrar una correlación positiva moderada entre la dimensión fuentes de Reclutamiento y la variable Selección de personal dentro del supermercado Tottus, donde ambos indicadores muestran que el sitio en donde se busca o se quiere hallar a los postulantes adecuados, si influye de una manera beneficiosa para captar gente nueva para un cargo. Ya que, si no encontramos al candidato por medio de una fuente interna, podemos optar por conseguirlo mediante una fuente externa.

Tercera

Se estableció que hay una correlación positiva moderada entre la dimensión descripción de puestos de la primera variable Reclutamiento con la segunda variable Selección de personal, dicha correlación nos ayudó a indicar que al momento que se detalla el perfil profesional para una vacante, si hay una buena selección para encontrar al solicitante para cubrir el puesto.

Cuarta

Por último, se halló una relación positiva moderada entre la dimensión habilidades – experiencia y la variable selección de personal, esto nos muestra que, si se toma en consideración el desarrollo del trabajo, historial de empleo, estudios y las capacidades del postulante ya que si incide de manera directa para hallar a ese postulante idóneo.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

En referencia al objetivo general, para que el supermercado Tottus de la ciudad de Arequipa del distrito de Cayma, obtenga candidatos mejor preparados y adecuados para cada puesto, es recomendable que la gerencia de RRHH de una mayor prioridad en el tema del reclutamiento externo del Supermercado Tottus, por lo general las convocatorias por medio del reclutamiento interno se dan con referidos o allegados del mismo personal que trabaja en la empresa, por lo tanto un adecuado reclutamiento externo es muy importante porque de esto depende la producción y desarrollo de esta organización.

Segunda

A su vez también se recomienda realizar un plan estratégico enfocándonos en una selección de personal de manera protocolar, ya que podemos atraer mejores talentos, que puedan desenvolverse en los puestos con un alto nivel, tener dentro del Supermercado Tottus colaboradores que tengan un alto nivel de capacidad, nos ayuda a progresar de manera incesante, y redirigirnos hacia un gran nivel de calidad.

Tercera

Para aumentar los índices de candidatos mejor preparados se recomienda a la empresa Tottus mejorar el tema de filtros y más claridad al momento de describir el puesto vacante, para atraer a candidato que se ajuste al puesto que deseamos.

Cuarta

Por último se recomienda a la empresa, que de continuamente capacitaciones a sus trabajadores en especial en temas de talento humano y así promover sus habilidades y experiencias, también tener convenios con algunas instituciones educativas, para que mejoren sus conocimientos profesiones, y así evitar el reclutamiento externo, con colaboradores mejor preparados conservaremos un alto nivel de beneficios, que se verán reflejados con los fines de la organización.

REFERENCIAS

- Abarca, Y. (2016). *Estrategias de motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en el supermercado tottus – chincha.* (pregrado). Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Peru. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1024/FLORES%20ABARCA%2C%20YENNY%20D.%20Y%20HERRERA%20VERA%2C%20LUIS%20A..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ariño, M. (2016). Las competencias. De Universidad Marcelino Champagnat, Lima (libro) Obtenido de http://umch.edu.pe/arch/hnomarino/45_competencias.pdf
- Alveiro, M. (2009). *De la Evaluación del Desempeño* .Universidad de misiones Argentina (Revista Científica) "Visión de Futuro", vol. 11, núm. 1, edición 2009 Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>
- Alvira, F. (2011). *La encuesta: una perspectiva general metodológica*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas. Editorial alianza edicion Nª 4
- Apaza, P.(2018). *INCIDENCIA DEL PROCESO DE GESTION DE PERSONAL*. De la univesidad de san agustin de la ciudad de Arequipa peru (pregrado) Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7735/RIappoj1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Baldarrago, G.(2019). *Gestión De Talento Humano Y Clima Organizacional En Los Colaboradores De La Tienda Mass - Chorrillos 2018* de la universidad autonoma del peru (pregrado). Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/994/1/Naveros%20Baldarrago%2C%20Gaby.pdf>
- Baque, M. y Cevallos, Y. (2017). *Estudio del proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal para el área de producción de la empresa sajador s.a., y su incidencia en el nivel de productividad del año 2016*, de la Universidad de Guayaquil de Ecuador. (pregrado). Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/17440/1/TESIS%20YADIRA%20OBAQUE%20Y%20YOMAIRA%20CEVALLOS%2021-03-2017.pdf>

- Blasco, R (2004). *Reclutamiento, selección de personal y las tecnologías de la información y de la comunicación*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol.20 N° (2), (revista científica). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2313/231317999003>, Recopilador
- Checa, J. (2018). *Dirección de la actividad empresarial de pequeños negocios o microempresas*. (2° Ed.). Antequera, Málaga. IC Editorial.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5° Ed.). Colombia. Editorial Nomos S. A.
- Cottle, D. (1991). *El servicio centrado en el cliente*. Madrid: Editorial Diaz de Santos, edicion Nª 1.
- Dipaz D. (2017). *Gestión de talento humano y rotación de personal en la empresa Supermercados Peruanos S.A. Plaza Vea Breña*, de la universidad de las americas de Peru (pregrado), 2015. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/109/GESTI%C3%93N%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20ROTACI%C3%93N%20DE%20PERSONAL%20EN%20LA%20EMPRESA%20SUPERMERCADOS%20PERUANOS%20S.A.%20PLAZA%20VEA%20BRE%C3%91A%20C%202015.docx?sequence=1&isAllowed=y>
- Escobar, M. (2005) las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?, revista Services on Demand Journal vol.21 no.96 edición 2005 (revista indexada) http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000300002
- Gálvez, G. (2014). *Selección de personal por competencias y su influencia en la rotación de personal*. De la universiода centrald de ecuador (pregrado) Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/71904347.pdf>
- García, F. (2004). *El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios*. De la universidad de Sonora en México: editorial Limusa edicion 2002 (revista). <http://www.estadistica.mat.uson.mx/Material/elcuestionario.pdf>
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. 1ra edicion Editorial Córdova: Editorial Brujas (libro). Obtenido de

- https://books.google.com.pe/books?id=9UDXP4U7aMC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbg_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- García, P. (2016). *Proceso de reclutamiento y selección de personal*. RIDE revista iberoamericana para la investigación y desarrollo de México (revista científica) vol. 6, núm. 12, edición, 2016. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498153966004.pdf>
- Giraldo, M. (2015). UF1423 - *Recursos de la programación cultural*. (5° Ed.). España. Editorial Elearning S.L.
- GÓMEZ, J. (2020). *ESTRATEGIAS DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y MOTIVACIÓN EN EL PERSONAL DE PRODUCCIÓN Y LOGÍSTICA DE LA EMPRESA ICE MAN SERVICE S.A.S.* de la universidad cooperativa de Colombia (pregrado). Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/19854/1/2020_estrategias_reclutamiento_seleccion%20.pdf
- Gonzales, C, y Pérez, R. (2017). *Formación y orientación laboral*. (4° Ed.). Madrid, España. Editorial: Paraninfo.
- Hernández, R. (2017). *Procesos de reclutamiento y selección de personal de las empresas que contratan deportados de los Estados Unidos de América que entran al país por vía aérea*. de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala. (Tesis de grado). Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/01/01/Hernandez-Rocio.pdf>
- Hernández, B (2014) *La selección de personal, algunas consideraciones frente a sus prácticas*. De la revista Semestre económico volumen 15, No. 31, edición 2012. (Revista científica) obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/seec/v15n31/v15n31a8.pdf>
- Hernández, M. (2007). *Epidemiología: diseño y análisis de estudios*. Editorial médica Panamericana.
- López, J.(2017). *Reclutamiento, Selección e Inducción de personal en Inciteco S.A.S.* de la universidad de Rosario de Colombia.(pregrado). Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/14137/LopezTorres-JuanSebastian-2017%20.pdf?sequence=1>

- Lopez, R.(2012). *Reclutamiento, seleccion e inducción*. De la universidad politecnica salesiana de la ciudad de Quito, Peru (pregrado) Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/3748/1/UPS-QT03201.pdf>
- López R. (2010) SELECCIÓN DE COMPETENCIAS PERSONALES Y SU RELACIÓN CON LA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL. PANORAMA, revista Perspectivas Nª. 26, ISSN: 1994-3733 (revista indexada). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4259/425941230007>
- Lloccallasi, F. (2018). *importancia del proceso de selección de personal en la empresa danper arequipa s.a.c. 2017*.de la universidad de san agustin de la ciudad de arequipa en Peru (pregrado) <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6189/Rlllhuf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Magallanes, F. (2018). *título gestión del capital humano y su relación con el desempeño laboral del colaborador de hipermercados tottus- chincha 2017*. De la universidad inca garcilazo de la vega de peru (pregrado) Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4274/TESIS%20QUENDO%2C%20MAGALLANES%20Y%20MUNAICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Menautt, C. (2019). *TRASCENDENCIA DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA DE JCH LLANTAS EN AREQUIPA - 2018*. De la universidad San Agustin de Arequipa-Peru (pregrado) Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10235/Rlsamecs.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meyer, R. (2018). ¿Selección o azar? Aproximación cualitativa a los procesos de selección de profesionales en organizaciones solidarias.de revista de Scielo la ciudad de Mexico(revista indexada), vol. 33 nª 95 edicion 2007. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732018000300189&lng=es&tlng=es
- Monar, K. (2016). *Plan de mejoramiento para el proceso de selección de personal de una Empresa de servicios en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2016* de Universidad Privada Norbert Wiener de Peru, (Tesis pregrado). Obtenio de

- http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/338/Tesis_Monar%20Luna_Katherine%20Dora.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Murillo, P. (2015). *Sistema de reclutamiento y selección de personal para la cadena de supermercados Mercamaxx del Canton de bancos, provincia de Pichincha* de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador. (Tesis de pre grado) obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/603/1/TUAEXCOMIEAN013-2015.pdf>
- Naranjo A, (2014) El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla. *Revista pensamiento y gestión*, N° 32 ISSN 1657-6276 (Artículo científico) <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/3978/2826>
- Ortiz, F. (2003). *Diccionario de la metodología de la investigación científica*. México. Editorial Limusa. S. A.
- Ortiz, S.(2021). *Diseño de un Proyecto Food Hall en el Centro Comercial Open Plaza Angamos*. De la universidad internacional de Ecuador (tesis te post grado) Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4554/1/T-UIDE-1399.pdf>
- Remírez, Y.(2019). *Evaluación del desempeño, tendencias actuales*. De cuba Revista Arch Med Camagüey Vol. 23 Nª2 edición 2019 (revista científica) Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v23n2/1025-0255-amc-23-02-159.pdf>
- Sanchez, R. (2014)*Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal*. Revista gaceta laboral de Venezuela vol.14 n.2 edición 2008 (artículo científico) obtenio de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000200005
- Silva, R, & Ubillús, M. (2015). *Propuesta de mejora basada en competencias para el proceso de admisión de personal en una empresa de servicio de transporte terrestre de carga pesada ubicada en el norte del país*. de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, de Chiclayo. (Tesis de grado). Obtenido de

http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/119/1/TL_SilvaChicamaRomy_UbillusRiosMaria.pdf

Vargas, M. (2019). *Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. Pinar del Río, Cuba: Universidad de Pinar del Río revista Scielo vol 7 Nª 2 edición 2019 (revista científica)* Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2019000200225&lng=es&tlng=es

Villegas, S. y Lloyd R. (2019) La selección de personal como proceso ético y eficiente, Revista Journal of Leadership, Accountability and Ethics Vol. 16 Nª 2 edición 2019 (revista científica) obtenido de https://www.researchgate.net/publication/334067754_Human_Resources_as_Ethical_Gatekeepers_Hiring_Ethics_and_Employee_Selection

ANEXOS

MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA TIENDA TOTTUS CAYMA AREQUIPA, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general ¿Cuál es la relación entre reclutamiento y selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021?	Objetivo general Determinar la relación entre Reclutamiento y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021.	Hipótesis general Hay relación significativa entre el Reclutamiento y la selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021.		Dimensiones: Fuentes de reclutamiento Descripción del puesto Habilidades y Experiencia	
Problemas específicos ¿Qué relación existe entre las fuentes de reclutamiento y la selección de personal en la tienda Tottus Cayma de la ciudad de Arequipa, 2021?	Objetivos específicos Determinar la relación entre las fuentes de Reclutamiento y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021.	Hipótesis específica Hay relación significativa entre Las fuentes de Reclutamiento y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021.	Reclutamiento	Indicadores: Interno Externo Formación requerida Responsabilidad proactividad	Tipo de investigación: Básica -Correlacional Diseño de la investigación: No experimental Población: 150 colaboradores
¿Qué relación existe entre la descripción de puesto y la selección de personal en la tienda de Tottus Cayma de la ciudad de Arequipa, 2021?	Determinar la relación entre la descripción de puesto y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021.	Hay relación significativa entre La descripción de puesto y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa 2021.	Selección de Personal	Dimensiones: Conocimiento Entrevista Indicadores: Capacidades Experiencia Personalidad Actitud	Muestra: 108 colaboradores Instrumento: Encuesta, escala Likert

Fuente: Elaboración propia

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Encuesta

INSTRUCCIONES:

Estimados colaboradores, la presente encuesta busca recoger información respecto a la realización e implementación del Reclutamiento y selección de personal de la empresa “Tottus sede Cayma”, dicha información brindará apoyo para un trabajo de investigación con propósitos técnicos y aplicativos. Elija y marque la respuesta que mejor exprese su satisfacción o percepción.

Indicaciones:

- Este cuestionario es anónimo.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene 5 posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas con la mayor claridad, marcando con una “X” en un solo recuadro.
- La escala, código valoración de calificación es la siguiente:

0	Nunca
1	Casi nunca
2	A menudo
3	Casi siempre
4	siempre

Nº	RECLUTAMIENTO	ESCALAS				
		N	CN	AM	CS	S
	FUENTES DE RECLUTAMIENTO	0	1	2	3	4
Interno						
1	En Tottus cuando hay una vacante, se da una convocatoria interna					
2	Piensa usted, que el proceso de reclutamiento interno produce menores gastos para la empresa					
3	Existen ascensos dentro de la empresa					
Externo						
4	El reclutamiento externo se realiza apropiadamente acorde a las necesidades del supermercado Tottus					
5	Opina usted que con el reclutamiento externo se captan a mejores talentos para desempeñar en el puesto de trabajo					

6	Se buscan candidatos externos cuando el supermercado Tottus no tiene personal calificado.					
DESCRIPCIÓN DE PUESTOS						
Formación requerida						
7	En Tottus se considera la formación técnica y profesional del trabajador para determinar el puesto de trabajo					
8	Sus compañeros dentro del trabajo cuentan con alguna formación técnica o profesional					
9	Cree usted que es importante tener una formación académica para ingresar a la empresa					
10	Cree usted que es importante para la empresa que un colaborador se actualice a nivel técnico o profesional					
Responsabilidad						
11	Cree usted que los trabajadores cumplen con sus labores encomendadas					
12	Sus compañeros de trabajo se sienten comprometidos con la empresa Tottus					
13	Para usted la empresa respeta con todo lo acordado con sus colaboradores					
HABILIDADES - EXPERIENCIA						
Proactividad						
14	Cree usted que se considera una persona que resuelve los problemas de manera eficiente.					
15	Usted toma la iniciativa y responsabilidad de que las cosas sucedan.					
16	Cree usted que existe el trabajo en equipo dentro del Supermercado Tottus.					

Nº	SELECCIÓN DE PERSONAL	ESCALAS				
		N	CN	AM	CS	S
	CONOCIMIENTO	0	1	2	3	4
Capacidades						
17	Tottus considera las habilidades y destrezas del colaborador para la selección de personal					
18	Tottus realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos					
Experiencia						

19	Tottus tiene en cuenta la experiencia laboral del colaborador para determinar el puesto de trabajo					
20	Sus compañeros de trabajo muestran experiencia al realizar sus funciones					
21	Cree usted que al ingresar un nuevo colaborador siempre reúne los requisitos exigidos por la empresa					
	ENTREVISTA					
	Personalidad					
22	Tottus tiene en cuenta la personalidad del trabajador para determinar el puesto de trabajo					
23	Tottus realiza pruebas de personalidad para medir el temperamento y carácter de los colaboradores					
24	La empresa realiza test psicológicos					
	Actitud					
25	Los trabajadores se encuentran motivados al realizar sus funciones.					
26	Los trabajadores realizan sus funciones eficientemente.					
27	Considera usted que sus compañeros de trabajo resuelven los problemas de manera eficiente					
28	Los trabajadores se sienten cómodos aprendiendo constantemente dentro de la empresa					

CALCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + (Z_{\alpha}^2 \times p \times q)}$$

Dónde:

n = Tamaño de muestra buscado

N = Tamaño de la población o universo

Z = Parámetro estadístico que depende el nivel de confianza (NC)

e = Error de estimación máximo aceptado

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

$q = (1 - p)$ = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

Entonces:

N	150
Z	1,96
e	0,05
p	50%
$q = (1 - p)$	50%

$$n = \frac{150 \times 1.96_{\alpha}^2 \times 0,5 \times 0,5}{0,05^2 \times (150 - 1) + (1.96_{\alpha}^2 \times 0,5 \times 0,5)}$$

$$n = \frac{144,06}{1,3329}$$

$$n = 108,080126$$

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE VARIABLE RECLUTAMIENTO

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Reclutamiento y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa, 2021.

1.2 Investigador (a) (es):

Bach. LAZO URBANO, VÍCTOR LUIS

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado, cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación, teniendo relación con las variables del objeto de estudio

4. Datos del Experto:

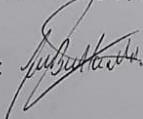
Nombre y apellidos: Bath Evelyn Caceres Núñez

Grado académico: Maestro

Centro de Trabajo: UCSM - Docente

Formación profesional: Lic. en Administración de Empresas

Firma:





Fecha: 18 de mayo de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE VARIABLE SELECCIÓN DE PERSONAL

5. DATOS GENERALES:

5.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Reclutamiento y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa, 2021.

5.2 Investigador (a) (es):

Bach. LAZO URBANO, VÍCTOR LUIS

6. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

7. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación, teniendo relación con los variables del objeto de estudio

8. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Both Evelyn Caidones Nuñez

Grado académico: Maestro

Centro de Trabajo: UCOM - Docente

Formación profesional: Lic. en Administración de Empresas

Firma:



Fecha: 18 de mayo de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE VARIABLE RECLUTAMIENTO

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Reclutamiento y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa, 2021.

1.2 Investigador (a) (es):

Bach. LAZO URBANO, VÍCTOR LUIS

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El Instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación, teniendo relación con el objetivo de estudio.

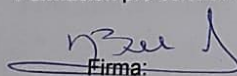
4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Naldy Antonieta Bezazo Jáabo

Grado académico: D(ña) Administración

Formación profesional: Lic. P.E.II. y P.P.

Centro de Trabajo: UNSA - Docente

Firma: 



Fecha: 18 de mayo de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE VARIABLE SELECCIÓN DE PERSONAL

5. DATOS GENERALES:

5.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Reclutamiento y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa, 2021.

5.2 Investigador (a) (es):

Bach. LAZO URBANO, VÍCTOR LUIS

6. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

7. OPINION DE APLICABILIDAD:

El Instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación, teniendo relación con el objetivo de estudio.

8. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Naldy Antonieta Berroja Jacobo

Grado académico: DA Administración

Formación profesional: Lic. REAJOP

Centro de Trabajo: UNSH- Docente

Firma:

Fecha: 18 de mayo de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE VARIABLE RECLUTAMIENTO

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Reclutamiento y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa, 2021.

1.2 Investigador (a) (es):

Bach. LAZO URBANO, VÍCTOR LUIS

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación, teniendo relación con las variables del objeto de estudio.

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Abraham José García Yovera DNI: 80270538

Grado académico: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública - Centro de Trabajo: UCV

Formación profesional: Lic. Administración



Firma:

Fecha: 11 de mayo de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE VARIABLE SELECCIÓN DE PERSONAL

1. DATOS GENERALES:

1.1. Título Del Trabajo De Investigación:

Reclutamiento y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa, 2021.

1.2. Investigador (a) (es):

Bach. LAZO URBANO, VÍCTOR LUIS

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

1. OPINION DE APLICABILIDAD:

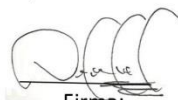
El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación, teniendo relación con las variables del objeto de estudio.

2. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Abraham José García Yovera DNI: 80270538

Grado académico: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública - Centro de Trabajo: UCV

Formación profesional: Lic. Administración



Firma:

Fecha: 11 de mayo de 2021

Fiabilidad

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	108	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	108	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	28

Fiabilidad de la variable de reclutamiento

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	16

Fiabilidad de la variable selección de personal

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	12

Prueba de normalidad

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
RECLUTAMIENTO	108	100,0%	0	0,0%	108	100,0%
SELECCION DE PERSONAL	108	100,0%	0	0,0%	108	100,0%

SPSS versión 21, Fuente: Elaboración propia

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
RECLUTAMIENTO	,343	108	,000	,721	108	,000
SELECCION DE PERSONAL	,258	108	,000	,845	108	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors, SPSS versión 21, Fuente: Elaboración propia

Se analiza la prueba de Kolmogorov-Smirnov el Sig. es 0,000 y es menor a p valor 0,05 esto quiere decir que sus datos no siguen una distribución normal, y la decisión es rechazar la hipótesis nula.

La interpretación del coeficiente rho de Spearman

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández, R. y Fernández, C. (2006)

Estadísticas total de elementos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica	Varianza	Correlación de elementos
Item1	108	0	4	2,81	,990	,981	1
Item2	108	0	4	2,41	1,128	1,272	,031
Item3	108	1	4	2,55	,961	,923	,515
Item4	108	1	4	2,79	,887	,786	,370
Item5	108	0	4	2,20	,993	,986	,279
Item6	108	0	4	2,32	,936	,875	,190
Item7	108	0	4	2,69	,901	,812	,188
Item8	108	1	4	2,44	,777	,603	,312
Item9	108	0	4	2,24	1,058	1,119	,019
Item10	108	1	4	2,93	,904	,817	,248
Item11	108	1	4	2,90	,773	,597	,284
Item12	108	0	4	2,75	,866	,750	,472
Item13	108	0	4	2,77	,892	,796	,336
Item14	108	0	4	2,81	,990	,981	1
Item15	108	0	4	2,69	,901	,812	,188
Item16	108	1	4	2,93	,904	,817	,248
Item17	108	0	4	2,70	,835	,696	,290
Item18	108	0	4	2,14	1,131	1,280	,289
Item19	108	0	4	2,47	,952	,906	,326
Item20	108	1	4	2,68	,759	,576	,359
Item21	108	0	4	2,35	,940	,884	,304
Item22	108	0	4	2,19	,997	,993	,508
Item23	108	0	4	1,93	1,125	1,265	,329
Item24	108	0	4	1,99	1,234	1,523	,266
Item25	108	0	4	2,43	,899	,808	,415
Item26	108	0	4	2,68	,818	,670	,335
Item27	108	0	4	2,60	,808	,653	,467
Item28	108	0	4	2,70	,920	,846	,380
N válido	108						

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



Arequipa, 10 de Mayo del 2021

Señores:

Universidad Cesar Vallejo

Asunto: Autorización de ejecución de título de investigación.

Luego de su revisión de la investigación titulada **Reclutamiento y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa, 2021**, por el señor Víctor Luis Lazo Urbano, autorizo su ejecución dentro de la tienda Tottus Cayma, facilitando la información requerida para su respectiva realización.

.....
Jose San Roman Justo
Gerente de Tienda
TOTTUS CAYMA

Yo, **Dr. Abraham José García Yovera**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo, **Filial – Lima, Campus Los Olivos**, revisor de la tesis titulada: **“Reclutamiento y Selección de Personal de la tienda Tottus Cayma Arequipa, 2021”**, de los estudiantes Lazo Urbano, Víctor Luis, constato que la investigación tiene un índice de similitud del 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, **20** de **agosto** del 2021


.....
Dr. Abraham José García Yovera
DNI: **80270538**

Revisó	Vicerrectorado de Investigación/ DEVAC /Responsable del SGC	Aprobó	Rectorado
--------	--	--------	------------------

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.